

TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ VÀ SỰ VẬN DỤNG CỦA ĐẢNG BỘ TỈNH VINH PHÚC TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

NGUYỄN THỊ THU HIỀN *

Ngày nhận bài: 26/3/2022

Nhận kết quả phản biện: 26/4/2022

Duyệt đăng: 16/6/2022

Tóm tắt: Đánh giá cán bộ là khâu mở đầu và cũng là khâu có ý nghĩa đặc biệt quan trọng, liên quan đến tất cả các khâu còn lại của công tác cán bộ. Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn quan tâm đến công tác đánh giá cán bộ với quan điểm toàn diện; vận động và phát triển; khách quan; gắn với thực tiễn, xuất phát từ thực tiễn. Trên cơ sở khái quát những nội dung cơ bản tư tưởng Hồ Chí Minh về đánh giá cán bộ, bài viết phân tích sự quán triệt, vận dụng sáng tạo những nội dung này của Đảng bộ, chính quyền tỉnh Vinh Phúc trong quá trình lãnh đạo công tác cán bộ cũng như trong lãnh đạo phát triển kinh tế - xã hội của địa phương giai đoạn hiện nay.

Từ khóa: Đánh giá cán bộ; tư tưởng Hồ Chí Minh, Đảng bộ Vinh Phúc.

Đặt vấn đề

Đánh giá cán bộ là một nội dung lớn trong tư tưởng Hồ Chí Minh. Vấn đề đánh giá cán bộ giữ vị trí đặc biệt quan trọng. Đánh giá cán bộ có nghĩa là nhận xét, xem xét, cân nhắc, bày tỏ thái độ và quan điểm của tổ chức hoặc cá nhân được tổ chức phân công đối với cá nhân người khác trên những khía cạnh như: phẩm chất đạo đức, lối sống; bản lĩnh chính trị, lập trường tư tưởng; năng lực công tác, trình độ nhận thức; tinh thần trách nhiệm, ý thức tổ chức kỷ luật,... Mục đích của đánh giá cán bộ là để phân loại cán bộ, tìm và sử dụng cán bộ một cách hợp lý, phát huy được hiệu quả của người cán bộ, góp phần thực hiện thắng lợi nhiệm vụ chính trị. Nhận thức việc đánh giá cán bộ là hết sức quan trọng trong công tác cán bộ, thời gian qua, Đảng bộ tỉnh Vinh Phúc đã tích cực vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về đánh giá cán bộ trong công tác cán bộ hiện nay để xây dựng đội ngũ cán bộ đủ đức, đủ tài, đảm đương và hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được giao.

1. Tư tưởng Hồ Chí Minh về đánh giá cán bộ

Hồ Chí Minh khẳng định, đánh giá cán bộ là điểm khởi đầu làm cơ sở cho việc bố trí, sử dụng đúng cán bộ

Chủ tịch Hồ Chí Minh đã chỉ rõ: “Vấn đề cán bộ là một vấn đề rất trọng yếu, rất cần

kíp”[1, tr.313]. Người cho rằng, đánh giá cán bộ là điểm khởi đầu làm cơ sở cho việc bố trí, sử dụng đúng cán bộ, do đó, muốn dùng cán bộ, trước hết “phải biết rõ cán bộ”[1, tr.314]. Người cho rằng, “trong thế giới, cái gì cũng biến hoá”[1, tr.317]; con người là sản phẩm của hoàn cảnh xã hội khách quan, “từng lớp xã hội khác nhau, trình độ, văn hoá khác nhau; tính tình cá nhân cũng không giống hệt”[1, tr.316], do đó “không có ai cái gì cũng tốt, cái gì cũng hay”[1, tr.314], do vậy, đánh giá cán bộ là việc xác định đúng ai tốt, ai xấu, mặt nào mạnh, mặt nào yếu; khả năng công tác của họ thế nào, để từ đó mà bố trí, sử dụng cho đúng người, đúng việc.

Người khẳng định, cứ mỗi lần xem xét lại cán bộ, “một mặt thì tìm thấy những nhân tài mới, một mặt khác thì những người hủ hoá cũng lòi ra”[1, tr.314]. Đánh giá đúng cán bộ không chỉ nhằm phát hiện cái hay của họ để khuyến khích, phát huy mà còn thấy cái dở để góp ý, giúp đỡ họ sửa chữa, khắc phục. Khi đánh giá cán bộ, Người yêu cầu những người làm công tác cán bộ phải có quan điểm biện chứng, nhìn mọi sự vật, hiện tượng đều không ngừng biến đổi. Vì thế, khi xem xét, đánh giá cán bộ, “quyết không nên chấp nhất” mà phải có cái nhìn toàn diện[1, tr.317].

Người yêu cầu đánh giá đúng cán bộ phải khách quan, khoa học, độ lượng. Phải xem xét

* Trường Chính trị tỉnh Vinh Phúc.

cán bộ cả trong quá trình làm việc, thấy được thể mạnh cũng như hạn chế của cán bộ để phát huy mặt mạnh, đẩy lùi mặt yếu vì theo Hồ Chí Minh “Người ở đời, ai cũng có chỗ tốt và chỗ xấu. Ta phải khéo nâng cao chỗ tốt, khéo sửa chữa chỗ xấu cho họ” [1, tr.318]. Khi xem xét, đánh giá cán bộ khách quan, công tâm sẽ khiến cho họ đem hết tài năng và nhiệt huyết của người phục vụ cho công việc.

Làm thế nào đánh giá đúng cán bộ?

Chủ tịch Hồ Chí Minh cho rằng, một người cán bộ tốt phải là người có đủ đức và tài. Người chỉ rõ: “Đức” là đạo đức cách mạng, là cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư; “tài” là người có khả năng hành động, làm việc mang lại hiệu quả cao. Đức và tài phải thống nhất với nhau, trong đó, đức là gốc, “cũng như sông thì có nguồn mới có nước, không có nguồn thì sông cạn. Cây phải có gốc, không có gốc thì cây héo. Người cách mạng phải có đạo đức, không có đạo đức thì dù tài giỏi mấy cũng không lãnh đạo được nhân dân” [1, tr.292].

Để đánh giá đúng cán bộ, đòi hỏi người đánh giá phải công tâm, vô tư, khách quan. Do đó, bản thân người đánh giá cũng phải “tự sửa mình”. “Muốn biết rõ cán bộ, muốn đối đãi một cách đúng đắn các hạng người, trước hết phải sửa những khuyết điểm của mình” [1, tr.317], vì “nếu không biết sự phải trái ở mình, thì chắc không thể nhận rõ người cán bộ tốt hay xấu” [1, tr.317]. Đó là tinh thần tự kiểm điểm phê bình của cá nhân người cán bộ; sau đó được tập thể cấp ủy và đơn vị góp ý kiến xây dựng theo tiêu chuẩn của người cán bộ cách mạng. Đánh giá cán bộ phải dựa vào dân, lấy ý kiến của dân, đem ra tập thể bàn bạc và đi đến thống nhất.

Vì vậy, “nhận xét cán bộ không nên chỉ xét ngoài mặt, chỉ xét một lúc, một việc, mà phải xét kỹ cả toàn bộ công việc của cán bộ. Ai mà hay khoe công việc, hay a dua, tìm việc nhỏ mà làm, trước mặt thì theo mệnh lệnh, sau lưng thì

trái mệnh lệnh, hay công kích người khác, hay tự tăng bốc mình, những người như thế, tuy họ làm được việc, cũng không phải cán bộ tốt. Ai cứ cắm đầu làm việc, không ham khoe khoang, ăn nói ngay thẳng, không che giấu khuyết điểm của mình, không ham việc dễ, tránh việc khó, bao giờ cũng kiên quyết làm theo mệnh lệnh của Đảng, vô luận hoàn cảnh thế nào, lòng họ cũng không thay đổi, những người như thế, dù công tác kém một chút cũng là cán bộ tốt” [1, tr.318].

Bố trí và sử dụng cán bộ

Chủ tịch Hồ Chí Minh xác định rõ: Có đánh giá đúng cán bộ mới có cơ sở để bố trí, sử dụng cán bộ đúng vào những công việc và vị trí phù hợp. Từ cơ sở lý luận đến thực tiễn cho thấy: Việc đánh giá, bố trí và sử dụng cán bộ có ý nghĩa và vai trò rất quan trọng. Người chỉ ra 3 chứng bệnh có thể gặp phải khi bố trí cán bộ. Đó là: “1- Ham dùng người bà con, anh em quen biết, bầu bạn, cho họ là chắc chắn hơn người ngoài. 2- Ham dùng những kẻ khéo nịnh hót mình, mà chán ghét những người chính trực. 3- Ham dùng những người tính tình hợp với mình, mà tránh những người tính tình không hợp với mình. Vì những bệnh đó, kết quả những người kia đã làm bậy, mình cũng cứ bao dung, che chở, bảo hộ, khiến cho chúng càng ngày càng hư hỏng. Đối với những người chính trực thì bởi lòng tìm vết để trả thù. Như thế, cố nhiên là hỏng cả công việc của Đảng, hỏng cả danh giá của người lãnh đạo” [1, tr.318-319].

Trong bố trí và sử dụng cán bộ, Người nhấn mạnh mục đích “cốt để thực hành đầy đủ chính sách của Đảng và Chính phủ”. Bởi vì, bất kỳ việc bố trí, sử dụng một cán bộ nào cũng đều nhằm thực hiện phục vụ trực tiếp hoặc gián tiếp cho một yêu cầu nào đó. Như vậy việc sử dụng cán bộ mới có ý nghĩa. Cũng với yêu cầu này mà công tác đánh giá cán bộ sẽ được thực hiện tốt. Chẳng hạn như muốn để bạt, bổ

nhệm hoặc luân chuyển cán bộ thì phải thực hiện việc đầu tiên là lên kế hoạch, đánh giá, nhận xét về một cán bộ nào có những mặt mạnh, mặt yếu nào. “muốn cán bộ làm được việc, phải khiến cho họ yên tâm làm việc...” [1, tr.319]. “Trước khi trao công tác, cần phải bàn kỹ với cán bộ. Nếu họ gánh không nổi, chớ miễn cưỡng trao việc đó cho họ” [1, tr.320]. Từ đó mới sắp xếp, luân chuyển vào vị trí công tác thì mới phù hợp. Nhất là ở những cương vị chủ chốt phải lãnh đạo, quản lý những lĩnh vực yêu cầu chuyên môn, sở trường thì nhất thiết phải nắm, hiểu được khả năng chuyên môn của cán bộ đó đến mức độ nào để có khả năng hoàn thành nhiệm vụ được giao.

Những năm qua, công tác đánh giá cán bộ ngày càng được Đảng, Chính phủ và các bộ, ban, ngành Trung ương quan tâm chỉ đạo. Bộ Chính trị đã ban hành Quy định số 89-QĐ/TW “Quy định khung tiêu chuẩn chức danh, định hướng khung tiêu chí đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp”, Quy định số 90-QĐ/TW “Quy định tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí đánh giá cán bộ diện BCH Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý”, Quy định số 132-QĐ/TW “Quy định về việc kiểm điểm và đánh giá, xếp loại chất lượng hàng năm đối với tập thể, cá nhân trong hệ thống chính trị”. Chính phủ ban hành Nghị định số 56/2015/NĐ-CP cụ thể hóa những quy định về trình tự, thủ tục đánh giá, phân loại cán bộ, công chức, viên chức. Ban Tổ chức Trung ương ban hành các hướng dẫn kiểm điểm, đánh giá, xếp loại chất lượng hàng năm đối với tổ chức đảng, đảng viên và tập thể, cá nhân cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp... góp phần đưa việc đánh giá cán bộ đi vào nền nếp. Việc đánh giá cán bộ ngày càng được định lượng rõ hơn, từng bước sát thực tế và thực chất.

Tuy nhiên, công tác đánh giá cán bộ vẫn còn hạn chế: một số tổ chức đảng đánh giá cán bộ chưa đúng thực chất, còn hình thức; tình

trạng nể nang, né tránh, ngại va chạm vẫn còn phổ biến; tinh thần tự phê bình và phê bình chưa cao nên trong đánh giá, xếp loại hầu hết vẫn xếp loại xuất sắc. Nguyên tắc lấy kết quả công việc làm thước đo chủ yếu chưa thực sự được phát huy trong thực tiễn do chưa lượng hóa được công việc. Quy trình đánh giá còn rườm rà, hình thức, hiệu quả không cao.

2. Đảng bộ, chính quyền tỉnh Vĩnh Phúc vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về đánh giá cán bộ trong giai đoạn hiện nay

Nhận thức rõ tầm quan trọng và trước thực trạng chung của công tác đánh giá cán bộ, chính quyền tỉnh Vĩnh Phúc đã xác định cần phải đổi mới để công tác đánh giá cán bộ có chuyển biến căn bản. Từ năm 2013, căn cứ Quy chế đánh giá cán bộ, công chức ban hành theo Quyết định số 286-QĐ/TW ngày 8-2-2010 của Bộ Chính trị và tình hình thực tiễn của địa phương, Ban Thường vụ Tỉnh ủy Vĩnh Phúc đã ban hành Quyết định số 1546-QĐ/TU ngày 6/8/2013 về quy định tiêu chí đánh giá cán bộ diện Tỉnh ủy quản lý. Thực hiện yêu cầu đổi mới công tác đánh giá, phân loại cán bộ, công chức, viên chức theo Quy định số 132-QĐ/TW ngày 08/3/2018 của Bộ Chính trị và Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương, Tỉnh ủy Vĩnh Phúc đã ban hành Kế hoạch số 105/KH-TU ngày 10/8/2018 thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ.

Trên cơ sở Kế hoạch của Tỉnh ủy, ngày 24/10/2018 UBND tỉnh ban hành Kế hoạch số 8268/KH-UBND về thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 và Kế hoạch số 105/KH-TU ngày 10/8/2018, nội dung triển khai tập trung vào công tác xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, trong đó có việc đổi mới công tác đánh giá theo quy định của Đảng và Nhà nước, cụ thể việc đánh giá, phân loại cán bộ,

công chức, viên chức theo hướng xuyên suốt, liên tục, đa chiều, theo tiêu chí cụ thể, bằng sản phẩm, kết quả hoàn thành chức trách nhiệm vụ được giao gắn đánh giá cá nhân với tập thể và kết quả thực hiện nhiệm vụ cơ quan.

Căn cứ vào Quy định của Ban Thường vụ Tỉnh ủy, các cấp ủy, tổ chức đảng, các cơ quan, đơn vị trong tỉnh đã cụ thể hóa thành những tiêu chí đánh giá cán bộ thuộc thẩm quyền quản lý cho phù hợp. Việc ban hành các tiêu chí đánh giá thể hiện rõ hơn sự minh bạch, công khai, công bằng trong đánh giá cán bộ. Vì vậy, từ năm 2013, tỷ lệ cán bộ xếp loại xuất sắc nhiệm vụ tuy có giảm nhưng đã thể hiện rõ hơn tính thực chất và đảm bảo đúng định hướng, quy định của Trung ương. (Tỷ lệ cán bộ được xếp loại hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ đã giảm theo các năm: năm 2015 là 45%, năm 2016 là 42,6%, năm 2017 là 35,3%, năm 2018 là 25,8%, năm 2019 có 15,8%, từ năm 2020 đến nay kết quả đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức, viên chức ở mức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ của các cơ quan, đơn vị của tỉnh luôn ở mức dưới 20%).

Tiếp tục chú trọng, đảm bảo công tác đánh giá cán bộ phản ánh đúng thực chất, năm 2021, Tỉnh ủy Vinh Phúc triển khai sáng kiến “đánh giá cán bộ bằng sản phẩm cụ thể”, coi đó là giải pháp đột phá thực hiện nghị quyết đại hội đảng bộ các cấp. Cụ thể:

Đặc biệt thực hiện Nghị quyết Đại hội XIII và Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XVII, bên cạnh việc ban hành các nghị quyết, quy định, hướng dẫn cụ thể về công tác cán bộ, đầu năm 2021, Tỉnh ủy, UBND tỉnh Vinh Phúc giao chỉ tiêu cho các ngành và địa phương trong tỉnh. Đến tháng 7/2021, Tỉnh ủy tiếp tục giao nhiệm vụ trọng tâm cho các ban xây dựng Đảng, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội cấp tỉnh, các đảng ủy khối cơ quan và khối doanh nghiệp tỉnh. Ngày 22/9/2021, Ban Thường vụ Tỉnh ủy ban hành Quy định số 371-QĐ/TU về thực hiện thí điểm giao nhiệm vụ và đánh giá cán bộ bằng sản phẩm đối với 6 giám

đốc sở và bí thư cấp ủy, chủ tịch UBND của chín huyện, thành phố (Quy định 371). Việc “khoán sản phẩm” cho lãnh đạo, quản lý là cách làm mới nhằm tăng yêu cầu đối với các cấp, các ngành, tranh thủ thời cơ đẩy nhanh tốc độ phát triển. Đây được coi là bước đột phá để khắc phục tình trạng nể nang, né tránh, ngại va chạm trong đánh giá cán bộ.

Sau khi giao nhiệm vụ, Ban Thường vụ Tỉnh ủy thường xuyên kiểm tra, đôn đốc, tháo gỡ khó khăn cho các đơn vị. Tháng 11/2021, Thường trực Tỉnh ủy tổ chức cuộc họp riêng với người đứng đầu 9 huyện, thành phố và 6 Sở để nhắc nhở, khẳng định quan điểm nhất quán “nói đi đôi với làm”, làm phải có hiệu quả. Trước sự chỉ đạo quyết liệt của tỉnh, các ngành và địa phương phải chạy đua với thời gian để hoàn thành các chỉ tiêu trong những tháng cuối năm. Nhiều huyện ủy, thành ủy tổ chức hội nghị chuyên đề về xử lý điểm nghẽn, xử lý vi phạm đất đai. Nhiều bí thư huyện ủy, thành ủy trực tiếp đi vận động thành lập tổ chức đảng trong doanh nghiệp ngoài nhà nước.

Sau một năm thí điểm giao nhiệm vụ và đánh giá cán bộ bằng sản phẩm, Vinh Phúc đã đạt được nhiều kết quả khả quan; nhiều chỉ tiêu, nhiệm vụ đạt và vượt kế hoạch được giao với những kết quả ấn tượng. Đã kết nạp hơn 2.100 đảng viên mới, thành lập mới 24 tổ chức đảng trong doanh nghiệp, vượt năm tổ chức đảng so với cả nhiệm kỳ 2016-2020. Hơn 40 dự án trọng điểm hoàn thành giải phóng mặt bằng. Hầu hết các vụ vi phạm mới và hơn 3.000 vụ việc vi phạm cũ liên quan đến đất đai được giải quyết dứt điểm. Có 8 trong số 9 địa phương hoàn thành chỉ tiêu về giải quyết vụ việc khiếu nại, tố cáo phức tạp, kéo dài. Địa phương nào cũng nghiêm túc, mạnh mẽ trong tháo gỡ điểm nghẽn, xử lý vi phạm, khai thông nguồn lực. Tinh thần đó lan tỏa đến cấp xã và thấm sâu vào từng cơ quan, đơn vị, từng cán bộ, đảng viên. Việc giao nhiệm vụ cụ thể còn tạo

hiệu ứng liên hoàn, thúc đẩy kinh tế - xã hội phát triển mạnh mẽ.

Năm 2022, Ban Thường vụ Tỉnh ủy xác định việc triển khai giao chỉ tiêu, nhiệm vụ cho các tập thể, cá nhân được dựa trên quan điểm, nguyên tắc bám sát vào các nhiệm vụ, chỉ tiêu đề ra tại Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh Vĩnh Phúc lần thứ XVII; căn cứ vào tình hình thực tế của các địa phương, cơ quan, đơn vị để lựa chọn những việc khó, việc mới, việc chưa có tiền lệ, việc tồn tại nhiều năm chưa giải quyết được hoặc không muốn giải quyết do tâm lý sợ trách nhiệm nhưng phải thực hiện.

Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã rà soát, hoàn thiện quy trình giao nhiệm vụ và quy trình đánh giá người đứng đầu; mở rộng đối tượng giao nhiệm vụ và đánh giá cán bộ bằng sản phẩm đối với 43 người đứng đầu. Tăng việc mới, việc khó, việc cần đột phá, sáng tạo để giải quyết các điểm nghẽn bất cập còn tồn tại của các sở, ngành, địa phương. Ban Thường vụ Tỉnh ủy Vĩnh Phúc thống nhất mở rộng đối tượng giao nhiệm vụ đến 4 nhóm cơ quan, đơn vị. Cụ thể, nhóm các ban xây dựng Đảng được giao 3 nhiệm vụ khó, nhiệm vụ mới. Nhóm Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội, giao mỗi cơ quan 3 nhiệm vụ gắn với 3 nội dung về xây dựng Đảng; xây dựng Chính quyền; phát triển kinh tế - xã hội.

Hưởng ứng chủ trương của Tỉnh ủy, nhiều sở, ngành, huyện, thành phố đã triển khai giao chỉ tiêu, nhiệm vụ trọng tâm năm 2022 cho người đứng đầu các đơn vị trực thuộc. Cách làm này nhận được sự đồng tình ủng hộ lớn của cán bộ, đảng viên và nhân dân trong tỉnh.

Kinh nghiệm của Vĩnh Phúc cho thấy, phương pháp giao nhiệm vụ để đánh giá cán bộ

chính là “chìa khóa” quan trọng góp phần tháo gỡ khó khăn, duy trì mức tăng trưởng cao. Để công tác đánh giá cán bộ bảo đảm thực chất, cần kết hợp đánh giá định tính với đánh giá định lượng, đánh giá theo chỉ tiêu cam kết, định kỳ đối chiếu với chương trình hành động của người đứng đầu. Cùng với hiệu quả công tác, cần lấy tín nhiệm của nhân dân làm thước đo uy tín của người đứng đầu. Những giải pháp đó cần được cụ thể hóa thành các quy định, quy trình, tiêu chuẩn cụ thể, tạo cơ sở vững chắc cho công tác đánh giá và sử dụng cán bộ.

Kết luận

Có thể thấy, tư tưởng Hồ Chí Minh về đánh giá cán bộ cho đến nay vẫn còn nguyên giá trị đối với công tác cán bộ của Đảng nói chung và của tỉnh Vĩnh Phúc nói riêng. Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XVII xác định mục tiêu phấn đấu đến năm 2025, Vĩnh Phúc là tỉnh công nghiệp phát triển, một trong những trung tâm công nghiệp, dịch vụ, du lịch của vùng và cả nước; đến năm 2030 xây dựng Vĩnh Phúc thành tỉnh phát triển, kết cấu hạ tầng kinh tế - xã hội đồng bộ, hiện đại, cơ bản đủ các tiêu chí của thành phố trực thuộc Trung ương; đến năm 2045 Vĩnh Phúc là thành phố phát triển toàn diện trên tất cả các mặt về kinh tế, xã hội, môi trường; nền kinh tế phát triển theo hướng kinh tế số, kinh tế tri thức. Để hiện thực những mục tiêu quan trọng này, trong thời gian tới Vĩnh Phúc cần tiếp tục vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về đánh giá cán bộ và coi việc thực hiện đổi mới trong công tác cán bộ là một trong những giải pháp quan trọng để sớm đạt được các mục tiêu mà Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh đã đề ra.

Tài liệu tham khảo:

- [1]. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 5, Nxb. Chính trị - Sự thật, Hà Nội.
- [2]. Kế hoạch số 105-KH/TU ngày 10/8/2018 của Tỉnh ủy về thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ.
- [3]. Nghị quyết số 08-NQ/TU, ngày 16/11/2021 của Tỉnh ủy về tập trung xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ các cấp giai đoạn 2021 - 2025, định hướng đến năm 2030.
- [4]. Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XVII nhiệm kỳ 2020 - 2025.